THONG GUAN PLASTIC & PAPER INDUSTRY SDN BHD

v.

LAI CHEK WOO

MAHKAMAH TINGGI MALAYA, ALOR SETAR
ALAUDDIN MOHD SHERIFF H
[RAYUAN BURUH NO: 16-1-1997]
25 NOVEMBER 1999

UNDANG-UNDANG BURUH: *Pekerjaan - Kontrak perkhidmatan - Bayaran lebih masa - Kontrak perkhidmatan mensyaratkan pekerja bekerja 12 jam sehari - Samada batal - Samada pekerja berhak kepada bayaran lebih masa - Akta Pekerjaan 1955, ss. 7, 7A, 60(A)(1)*

Responden, seorang pekerja perayu, telah bekerja mengikut syif berselang dari jam 7 pagi hingga 7 malam dan dari jam 7 malam hingga 7 pagi berdasarkan arahan yang dibuat oleh perayu. Responden mengatakan bahawa syarat pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perayu telah melanggar peruntukan Akta Pekerjaan 1995 ('Akta') yang menetapkan waktu kerja selama lapan jam sehari atau 48 jam seminggu. Responden dengan itu menuntut pembayaran kerja lebih masa selama 4 jam sehari sepanjang tempoh perkhidmatannya dengan perayu dari 20 Jun 1995 hingga 5 Mac 1997. Tuntutan responden telah didengar oleh Pegawai Buruh di mana beliau memutuskan bahawa syarat pekerjaan tersebut bercanggah dengan ss. 7 dan 60(A)(1) Akta dan responden berhak kepada bayaran kerja lebih masa berjumlah RM10,724.98. Perayu merayu dan berhujah bahawa Pegawai Buruh telah khilaf kerana gagal mengambilkira kontrak perkhidmatan di antara responden dan perayu. Isu penting yang timbul ialah sama ada kontrak perkhidmatan yang ditandatangani oleh responden yang memerlukan beliau bekerja terus menerus selama 12 jam bercanggah dengan peruntukan s. 60(A)(1) Akta.

Diputuskan:

[1] Seksyen 60(A)(1) Akta adalah satu peruntukan yang menjaga kepentingan pekerja agar mereka tidak ditindas oleh majikan untuk bekerja lebih daripada lapan jam sehari tanpa sebarang bayaran tambahan. Namun begitu, sekiranya kontrak perkhidmatan berkenaan mengkehandaki pekerja bekerja lebih daripada lapan jam dengan ganjaran yang lebih baik dari bayaran kerja lebih masa, ini tidak bermakna kontrak perkhidmatan tersebut batal atau tidak boleh dikuatkuasakan dan pekerja itu berhak dibayar gaji lebih masa di bawah s. 60(A)(1).

[2] Seksyen 7 Akta memperuntukkan bahawa kontrak perkhidmatan yang mengandungi syarat yang tidak menyebelahi pekerja dan kurang daripada syarat yang diperuntukkan oleh Akta atau peraturan di bawahnya adalah batal dan tidak boleh dikuatkuasakan. Manakala s. 7A Akta memperuntukkan bahawa tiada apa-apa perkara di bawah s. 7 yang boleh menahan majikan dan pekerja daripada memasuki kontrak perkhidmatan yang menyebelahi pekerja atau yang lebih baik daripada apa yang diperuntukkan oleh Akta.

[3] Responden sendiri dengan rela hati memilih dan menyetujui syarat perkhidmatan untuk mendapat gaji bulanan dan bekerja mengikut syif berselang selama 12 jam sehari. Ekorannya responden menerima gaji RM1,400 sebulan di samping beberapa kemudahan lain seperti elaun syif, elaun kediran dan sebagainya. Hakikatnya ialah, sekiranya responden dibayar seperti operator mesin yang lain, dengan pendapatan RM 12 sehari dan dibayar bayaran lebih masa untuk kerja tambahan melebihi lapan jam sehari, pendapatannya termasuk bayaran kerja lebih masa tiga jam sehari tidak akan mencecah RM1,400 sebulan.

[3a] Pegawai Buruh telah khilaf kerana gagal mengambilkira kontrak perkhidmatan di antara responden dan perayu, dan membacanya bersama dengan ss. 7 dan 7A Akta. Syarat-syarat perkhidmatan responden jelas menyebelahi responden dan lebih baik daripada apa yang diperuntukkan oleh Akta atau undang-undang dibawahnya. Dengan itu, walaupun waktu kerja responden melebihi lapan jam sehari, ianya tidak bercanggah dengan s. 60(A)(1) Akta dan responden tidak berhak menimbulkan persoalan beliau tidak dibayar bayaran kerja lebih masa.

[Rayuan dibenarkan; perintah Pegawai Buruh diketepikan.]

Kes yang dirujuk:
Lee Kim Seng v. Acme Canning Sdn Bhd [1977] 2 MLJ 141 ***(diikuti)***

Perundangan yang dirujuk:
Employment Act 1955, ss. 7A, 60(A)(1)

Bagi pihak perayu - Nor Fazi Iawati; T/n Sykt Lim Kiam Hoon
Bagi pihak responden - Prem Singh; T/n Jega & Assoc

Dilaporkan oleh WA Sharif

PENGHAKIMAN

Alauddin Mohd Sheriff H:

Ini adalah rayuan terhadap keputusan yang telah dibuat oleh Pegawai Buruh, Sungai Petani, Kedah Darul Aman yang memerintahkan majikan (perayu) membayar pekerja (responden) wang sebanyak RM10,724.98 sebagai bayaran kerja lebih masa (overtime wages) dan RM35.55 sebagai gaji responden yang telah dipotong pada bulan Mac 1996.

Responden di dalam kes ini telah mula bekerja dengan pihak perayu (Thong Guan Plastic & Paper Industry Sdn Bhd) pada 20 Jun 1995 dan berhenti dari perkhidmatan beliau pada 5 Mac 1997. Sejurus selepas berhenti dengan perayu, responden telah membuat aduan ke pejabat buruh mendakwa semasa beliau bekerja dengan perayu, beliau telah diarah untuk bekerja mengikut syif berselang dari jam 7 pagi hingga jam 7 malam dan 7 malam hingga 7 pagi yakni lebih dari 8 jam dari waktu kerja sehari atau 48 jam seminggu waktu kerja seperti yang telah ditetapkan di bawah s. 60(A)(1) Akta Pekerjaan 1955. Oleh yang demikian, syarat pekerjaannya adalah bercanggah dengan apa yang telah ditetapkan di bawah Akta Pekerjaan dan beliau adalah berhak untuk di bayar bagi kerja lebih masa selama empat jam sehari sepanjang tempoh perkhidmatannya dengan perayu yang kesemuanya berjumlah RM18,480. Aduan ini telah didengar oleh pegawai buruh dan setelah mendengar keterangan kedua-dua pihak memutuskan bahawa waktu kerja responden terus menerus 12 jam dari jam 7 pagi hingga 7 malam, berselang syif dari 7 malam hingga 7 pagi adalah bercanggah dengan peruntukan s. 7, Akta Pekerjaan 1955 dan demikian responden berhak menuntut bayaran kerja lebih masa selama tiga jam sehari. Selepas kiraan di buat, pegawai buruh memerintahkan perayu membayar bayaran kerja lebih masa kepada responden sebanyak RM10,724.98 dan gaji pengadu yang dipotong pada Mac 1996 sebanyak RM35.55 di bayar kepadanya. Pihak perayu tidak puashati di atas keputusan pegawai buruh dan memfailkan rayuan ini.

Adalah dihujahkan oleh peguam perayu bahawa pegawai buruh tersilap apabila memutuskan bahawa syarat perkerjaan mengenai waktu kerja responden adalah bercanggah dengan peruntukan s. 60(A)(1) Akta Pekerjaan 1955 dan demikian responden berhak dibayar gaji lebih masa.

Peguam perayu seterusnya menghujahkan bahawa responden tidak berhak diberi bayar lebih masa untuk waktu kerja beliau tersebut. Menurutnya, pegawai buruh di dalam membuat keputusan telah gagal mengambilkira kontrak perkhidmatan yang telah ditandatangani oleh responden semasa memulakan perkhidmatannya dengan perayu. Adalah satu fakta yang tidak dinafikan bahawa responden dan perayu telah menandatangani satu kontrak perkhidmatan iaitu ekh. D2. Di dalam kontrak tersebut jelas tertera syarat-

syarat perkhidmatan responden di mana antara lain beliau diambil bekerja sebagai operator mesin di bahagian "extrusion" dengan bayaran gaji bulanan sebanyak RM1,400. Klausa 5, kontrak tersebut jelas menyatakan bahawa waktu kerja responden adalah mengikut syif berselang yakni dari jam 7 pagi hingga 7 malam dan 7 malam hingga 7 pagi. Responden juga dikehendaki bekerja enam hari seminggu dan cuti pada hari Ahad, di samping diberi kemudahan lain seperti elaun kehadiran, elaun syif dan elaun pengangkutan.

Saya bersetuju dengan peguam perayu bahawa isu utama yang perlu diputuskan ialah samada kontrak perkhidmatan yang ditandatangani oleh responden yang memerlukan beliau berkerja terus menerus selama 12 jam bercanggah dengan peruntukan s. 60(A)(1), Akta Pekerjaan, 1955.

Seksyen 60(A)(1) berbunyi:

> 60A. (1) Except as hereinafter provided, an employee shall not be required under his contract of service to work:
>
> (a) more than five consecutive hours without a period of leisure of not less than thirty minutes duration;
>
> (b) more than eight hours in one day;
>
> (c) in excess of a spread over period of ten hours in one day;
>
> (d) more than forty-eight hours in one week;
>
> Provided that:
>
> (i) ...
>
> (ii) an employee who is engaged in work which must be carried on continuously and which requires his continual attendance may be required to work for eight consecutive hours inclusive of a period or periods of not less than forty-five minutes in the aggregate during which he shall have the opportunity to have a meal; and
>
> (iii) where, by agreement under the contract of service between the employee and the employer, the number of hours of work on one or more days of the week is less than eight, the limit of eight hours may be exceeded on the remaining days of the week, but so that no employee shall be required to work for more than nine hours in one day or forty-eight hours in one week.

Pada hemat saya, memanglah s. 60(A)(1) ini memperuntukkan bahawa seseorang itu apabila bekerja lebih dari lapan jam sehari atau lebih 48 jam seminggu, maka ia adalah berhak kepada bayaran kerja lebih masa. Tetapi perlu diingat bahawa peruntukan ini adalah satu peruntukan yang menjaga kepentingan pekerja agar mereka tidak diexploitasikan oleh majikan untuk

bekerja lebih daripada lapan jam tanpa sebarang bayaran tambahan. Walaubagaimanapun sekiranya kontrak perkhidmatan yang dimasuki oleh seseorang pekerja mengkehendaki ia bekerja lebih daripada lapan jam dengan ganjaran yang lebih baik dan bagus dari bayaran kerja lebih masa, ini tidak bermakna kontrak perkhidmatan tersebut batal atau tidak boleh dikuatkuasakan dan pekerja itu berhak di bayar gaji lebih masa menurut s. 60(A)(1). Sehubungan dengan itu saya merujuk kepada s. 7 Akta Pekerjaan 1955 yang menperuntukkan:

> Subject to section 7A, any term or condition of a contract of service or of an agreement, whether such contractor agreement was entered into before or after the coming into force of this Act, which provides a tern or condition of service which is less favourable to an employee than a term or condition of service prescribed by this Act or any regulation, order or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder shall be void and of no effect to that extent and the more favourable provisions of this Act or any regulations, order or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder shall be substituted therefor.

Jelas dari peruntukan s. 7 ini, bahawa mana-mana kontrak perkhidmatan yang dimasuki samada sebelum atau selepas berkuatkuasanya Akta ini, yang mengandungi terma atau syarat perkhidmatan yang tidak menyebelahi pekerja dan kurang daripada terma atau syarat yang diperuntukkan oleh Akta Pekerjaan atau peraturan atau undang-undang dibawahnya, maka dengan yang demikian ianya hendaklah terbatal dan ianya tidaklah boleh dikuatkuasa dan oleh itu terma dan syarat perkhidmatan yang lebih menyebelahi pekerja yang diperuntukkan oleh Akta, atau peraturan/undang-undang dibawahnya adalah terpakai untuk menggantikannya. Walaubagaimanapun, saya seterusnya merujuk kepada s. 7A pula yang berbunyi:

> Subject to any express prohibition under this Act or any regulations, order or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder, nothing in section 7 shall be construed as preventing an employer and an employee from agreeing to any term or condition of service under which an employee is employed, or shall render invalid any term or condition of service stipulated in any collective agreement or in any award of the Industrial Court, which is more favourable to the employee than the provisions of this Act or any regulations, order, or other subsidiary legislation whatsoever made thereunder?

Seksyen 7A jelas memperuntukkan bahawa tiada apa-apa perkara dibawah s. 7 yang boleh menahan atau menghalang mana-mana majikan dan pekerja daripada bersetuju kepada terma-terma atau syarat-syarat perkhidmatan yang menyebelahi pekerja atau syarat yang lebih baik daripada apa yang diperuntukkan di bawah Akta atau undang-undang dibawahnya.

Dengan peruntukan s. 7 dan s. 7A ini, saya berbalik kepada kes responden. Responden semasa diterima bekerja di syarikat perayu tidak menafikan bahawa beliau ada menandatangani kontrak perkhidmatan yakni D2. Beliau tahu bahawa beliau diambil bekerja sebagai operator mesin di bahagian "extrusion" dan waktu bekerjanya adalah mengikut syif yang berselang yakni dari 7 pagi hingga 7 malam dan 7 malam hingga 7 pagi dan dengan waktu bekerja yang sedemikian, beliau akan menerima gaji bulanan sebanyak RM1,400 disamping beberapa kemudahan lain seperti elaun syif, elaun kehadiran dan sebagainya. Responden sendiri menyetujui terma-terma ini dan tidak pernah mempertikaikan pembayaran gaji bulanan sebanyak RM1,400 yang termasuk kerja lebih masa. Malahan sejak beliau mula bekerja pada 20 Jun 1995 beliau berasa seronok dan gembira dengan waktu kerja beliau sehinggakan beliau dinaikkan pangkat sebagai ketua syif dengan gaji bulanan sebanyak RM1,600.

Juga tidak dinafikan oleh responden bahawa semasa beliau diambil bekerja sebagai operator mesin beliau sendiri dibayar gaji secara bulanan sebanyak RM1,400 kerana mahukan gaji yang lebih. Ini adalah berbeza dari operator mesin yang lain dimana mereka diberikan gaji harian sebanyak RM12 sehari dan akan dibayar bayaran lebih masa untuk waktu kerja tambahan yang melebihi lapan jam. Pada hakikatnya sekiranya responden dibayar seperti operator mesin yang lain, pendapatannya termasuk bayaran kerja lebih masa setiap hari tiga jam tidak akan sampai kepada RM1,400. Ini dapat dilihat apabila pengiraan di buat berdasar gaji RM12 sehari yang dibayar kepada operator mesin yang lain.

Pendapatan untuk gaji 28 hari bekerja	–	RM312.00
Bayaran kerja lebih masa tiga jam sehari dari 4 petang – 7 malam atas kadar 2.25	–	RM 6.75
Kerja selama 26 hari RM6.75 x 26	–	RM175.50
Pendapatan diterima kalau bekerja 26 hari penuh	–	RM487.50

Di sini jelas menunjukkan bahawa gaji bulanan yang diterima oleh responden adalah melebihi dari operator mesin yang lain walaupun dengan menerima hakikat bahawa responden adalah seorang operator mesin yang mahir. Tambahan lagi, atas prestasi kerja yang yang baik beliau telah dinaikkan pangkat sebagai ketua syif dan dinaikkan gaji sebanyak RM1,600.

Di dalam kes ini, adalah tidak syak lagi bahawa responden telah memilih untuk diberi gaji bulanan sebanyak RM1,400 termasuk bayaran kerja lebih masa atas waktu kerja yang telah ditetapkan. Responden dengan rela hati menerima ganjaran yang lebih berbanding operator mesin yang lain di mana mereka menerima gaji RM12 sehari dan di beri bayaran kerja lebih masa.

Perlu juga ditekankan di sini bahawa sungguhpun pihak perayu pada bulan Mei 1996 telah mengurangkan bilangan hari bekerja kepada lima hari seminggu, responden masih dibayar gaji RM1,400 tanpa apa-apa potongan.

Oleh yang demikian, saya dengan hormatnya berpendapat bahawa walaupun waktu kerja responden adalah dari jam 7 pagi – 7 malam dan 7 malam – 7 pagi melebihi lapan jam ianya tidak bermakna ia bercanggah dengan peruntukkan s. 60(A)(1). Pegawai buruh nyata telah khilaf kerana gagal mengambilkira kontrak perkhidmatan yang dimasuki oleh responden dan perayu dan kontrak perkhidmatan tersebut mestilah dibaca bersama dengan s. 7 dan s. 7A Akta Pekerjaan 1955.

Dan keterangan yang ada, saya berpuashati bahawa terma-terma dan syarat-syarat perkhidmatan antara responden dan perayu, jelas menyebelahi responden dan malah lebih baik daripada apa yang diperuntukkan oleh Akta atau undang-undang dibawahnya.

Oleh yang demikian, saya berpendapat responden kini tidak berhak menimbulkan persoalan beliau tidak dibayar bayaran kerja lebih masa, sedangkan gaji yang diterima olehnya adalah dengan sendiri termasuk bayaran kerja lebih masa, malahan pendapatan yang diterima responden adalah jauh lebih baik daripada rakan-rakan beliau.

Menyentuh persoalan yang sama di dalam kes *Lee Kim Seng v. Acme Canning Sendirian Berhad* [1977] 2 MLJ 141, dimana Mahkamah Persekutuan memutuskan bahawa:

> Held, dismissing the appeal: it was not open to the appellant to say that he had been deprived of the benefits of the Employment Ordinance having clearly admitted that he had been paid more than he would get, as overtime wages. The principle of approbation and reprobation or doctrine of election applied in this case.

Atas alasan-alasan diatas, rayuan perayu dibenarkan dengan kos dan perintah pegawai buruh diketepikan.